

lâu, thì công trường không phải lo bố trí cung cấp các khoản chiếu, nhà ở, bát đĩa, dầu đèn... (vì không sống tập trung). Nhưng cũng ở trong trường hợp này, có một số buổi trưa cần nghỉ lại ở công trường, thì cơ quan quản trị công trường cũng có trách nhiệm chăm lo, bố trí nơi nghỉ trưa cho anh chị em.

2 — Nếu không có điều kiện về gia đình, phải ở tập trung ở công trường, anh em được hưởng những quyền lợi về tổ chức đời sống tập thể ở công trường.

Đối với cả hai trường hợp 1 và 2, anh chị em đều được hưởng quyền lợi vui khỏe, học tập, bảo chí, thuốc men, bồi dưỡng ốm đau, tai nạn lao động quy định trong thông tư số 4, số 19.

VII. — NƯỚC UỐNG

Thông tư số 19-TT/LB đã quy định tất cả công nhân, lao động phục vụ cho công trường đều được công trường đài thọ tiền chè và củi đun để cung cấp đủ nước nóng uống trong khi làm công tác lao động trên công trường.

Trong thời gian vừa qua, việc chi tiêu về cung cấp nước uống không thi hành thống nhất. Tình trạng tùy tiện áp dụng khá phổ biến. Có nơi đã thanh toán tiền chè và củi đun cho mỗi người một ngày là 50 đồng, có nơi 30 đồng và 20 đồng.

Nếu tính riêng về khoản cung cấp này thì trong năm 1956, các công trường kiến thiết cơ bản, xây dựng, dè diều, thủy nông... đã sử dụng hết 58 triệu 148.056 ngày công, mỗi người trung bình phải đài thọ một ngày là 20 đồng nước uống, thì đã tốn phí hết:

$58.148.056 \text{ ngày công} \times 20đ = 1.162.961.120đ$
(một nghìn một trăm sáu mươi hai triệu chín trăm sáu mươi một ngàn một trăm hai chục đồng).

Để tiết kiệm cho ngân sách một số tiền có thể chi dùng vào công việc kiến thiết khác, trong lúc chúng ta đang có nhiều khó khăn về kinh tế tài chính, kể từ ngày 1-4-1957 trở đi việc cung cấp chè và củi đun nước uống trên công trường trong khi làm công tác lao động sẽ do anh chị em tự giải quyết lấy.

Tuy nhiên, Ban phụ trách công trường, công đoàn vẫn có trách nhiệm nhắc nhở anh chị em phải giữ vệ sinh, uống nước chín, để tránh xảy ra bệnh tật.

Kiểm điểm việc thi hành thông tư số 4 và 19, trên tình hình thực tế có nhiều mắc mứu khó khăn. Trên đây là một số vấn đề chính mà các ngành đã thống nhất ý kiến.

Đề nghị các Bộ, các ngành các cơ quan lao động địa phương sẽ nghiên cứu hướng dẫn, trong trường hợp có những vấn đề tương tự cần được giải quyết cho thích hợp.

Trong quá trình thực hiện, nếu gặp khó khăn trở ngại hoặc phát hiện vấn đề gì mới xin phản ảnh cho Bộ tôi biết để kịp thời giải quyết.

Hà Nội, ngày 13 tháng 3 năm 1957

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 9-LĐ/TT ngày 1-7-1957 quy định việc khai báo về lương và các quyền lợi khác của người làm công trong các xí nghiệp tư doanh.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành chính các liên khu, khu, thành phố và tỉnh.

Các ông Giám đốc các Khu, Sở, Trường ty và Trường phòng lao động.

Điều 7 của Bản điều lệ tạm thời quy định việc điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp tư doanh đã quy định: « Tiền lương và các khoản phụ cấp của người làm công do người làm công và chủ xí nghiệp thương lượng mà định trong hợp đồng và báo cho cơ quan lao động biết ».

Việc khai báo về tiền lương và các quyền lợi của người làm công trong các xí nghiệp tư nhân đã được đặt thành một nguyên tắc. Bộ giải thích rõ như sau: « Người làm công và chủ xí nghiệp trên cơ sở hiểu rõ chính sách, cùng nhau thương lượng quy định tiền lương và các khoản phụ cấp, phải báo cáo cho cơ quan lao động địa phương biết và phải đợi sự chuẩn y của cơ quan lao động mới được thi hành, trái lại nếu cơ quan lao động đó xét thấy chưa được hợp lý (hoặc quá thấp, hoặc quá cao) thì sẽ góp ý kiến đề 2 bên xét và thương lượng để cùng nhau thỏa thuận lại một mức lương hợp lý hơn, có lợi cho hai bên, có lợi cho sản xuất, phục vụ quốc kế dân sinh ».

Từ trước đến nay, người làm công và chủ xí nghiệp trong các xí nghiệp tư nhân chưa thi hành đúng dẫn quy định trên. Bộ nhắc lại và quy định cụ thể trách nhiệm khai báo của chủ xí nghiệp tư nhân như sau:

1 — Trừ các cơ sở lao động độc lập và sản xuất có tính chất gia đình hoặc đồng ít người làm công, tất cả các cơ sở sản xuất kinh doanh tư nhân có dùng máy động lực có từ 7 người làm công trở lên, thủ công có từ 20 người làm công trở lên kể cả các xí nghiệp mà chủ là người ngoại kiều phải khai báo về lương và các khoản quyền lợi của người làm công trong thời hạn 15 ngày kể từ khi thành lập.

2 — Tất cả các cơ sở sản xuất theo quy định trên, đến ngày ban hành thông tư này mà chưa thi hành thì phải báo.

3 — Sau khi khai báo xong, trong những trường hợp sau đây, chủ xí nghiệp phải khai lại:

a) Có sự thay đổi về tình hình lương và các quyền lợi khác của người làm công.

b) Tuyển thêm hoặc bớt người làm công (không kể người làm tạm thời).

4 — Mỗi xí nghiệp phải làm một bản khai báo theo mẫu kèm theo thông tư này và gửi cho cơ quan lao động địa phương do chủ xí nghiệp hoặc người đại diện công ty đứng khai.

★

Việc khai báo tình hình lương và các khoản phụ cấp của người làm công là một việc rất cần thiết và quan trọng. Ủy ban Hành chính các tỉnh và thành phố cần ra thông cáo giải thích cho các xí nghiệp tư nhân thi hành. Các cơ quan lao động địa phương có trách nhiệm hướng dẫn và theo dõi việc thi hành thông tư này.

Cần nhận rõ việc bắt buộc khai báo là để cho cơ quan lao động nắm vững tình hình lương bổng về phụ cấp và giúp hai bên giải quyết thỏa đáng những mức mưu có lợi cho hai bên và cho sản xuất.

Sau khi nhận được các bản khai báo của các chủ xí nghiệp, các cơ quan lao động các địa phương sẽ tổng hợp từng đợt báo cáo về Bộ.

Hà nội ngày 1 tháng 7 năm 1957

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

MẪU BÁO CÁO TÌNH HÌNH LƯƠNG TIỀN CỦA NGƯỜI LÀM CÔNG TRONG XÍ NGHIỆP TƯ DOANH

(Thi hành Thông tư số 9 ngày 1-7-1957 của Bộ Lao động)

- 1 — Tên xí nghiệp . . . Cá nhân hay công ty . . .
- 2 — Địa điểm.
- 3 — Sản xuất gì
- 4 — Tình chất sản xuất kinh doanh (1)
- 5 — Tên họ, địa chỉ chủ (hoặc ban quản trị).

6 — Tổng số người làm công (2) người.
Nam. người, Nữ. người.

7 — Tình hình lương tiền và các khoản phụ cấp của người làm công.

Số thứ tự	Họ và tên	Tuổi	Nghề nghiệp	Tình hình lương tiền			Ghi chú
				Lương tháng	Công nhật thường xuyên	Khoản thường xuyên	
						(3)	

8 — Các chế độ xã hội khác (ghi tóm tắt) (4)

. . . Ngày. tháng. năm 195.

CHÚ THÍCH:

- (1) Nói rõ dùng máy động lực hay sản xuất thủ công
- (2) Khai rõ số người làm công như sau:
 - a) Số học việc
 - b) Số người làm tại xưởng
 - c) Số người lãnh việc về nhà làm
 - d) Số người trong gia đình tham gia lao động như: vợ, con, cha, mẹ, cháu sống chung hưởng lợi với xí nghiệp.
 - e) Số người thuê mướn.

3) Lương khoản thường xuyên: lấy mức lương trung bình trong 3 tháng để định lương khoản thường xuyên cho mỗi tháng.

Ví dụ: tháng 1 lãnh được 37.000đ (Lương khoản
Tháng 2 — 40.000đ mỗi tháng
Tháng 3 — 40.000đ là: 30.000đ
117.000đ

- 4) Nói rõ các quyền lợi khác như:
 - Trợ cấp thuốc men hàng tháng (nước uống, trợ cấp vào lò, ra lò (bát) — các tập quán cũ như lễ Tết các lò bát, trợ cấp Thanh minh — Tết Nguyên đán v.v.,
 - kể rõ loại người nào được hưởng.

NGHỊ ĐỊNH số 64-LĐ/NĐ ngày 1-7-1957 quy định thể lệ khai trình về việc giữ gìn vệ sinh và bảo vệ an toàn trong các xí nghiệp tư doanh.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Chiều sắc lệnh số 29-SL ngày 12-3-1947, chương thứ năm, điều 133, 134, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145 và 147 quy định về vệ sinh và bảo an cho người làm công trong các xí nghiệp tư nhân;

Chiều bản điều lệ tạm thời số 646-TTg ngày 24-12-1955 của Thủ tướng phủ quy định việc điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ các xí nghiệp tư doanh;

Đề theo dõi giúp đỡ các chủ xí nghiệp tư doanh, các tập đoàn thi hành đúng các chế độ lao động của Chính phủ nhằm khuyến khích sản xuất, phát triển kinh doanh và đề giữ gìn vệ sinh, bảo vệ an toàn cho người làm công;

LawSoft +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com